



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Decreto 381 del 12 de febrero de 2007 y el Decreto 4040 del 23 de octubre del mismo año, y está actualmente conformada por 200 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL DIRECTIVO			14
Denominación	Grado	No. Cargos	
Presidente	04	1	
Vicepresidente	03	4	
Secretario General	03	1	
Jefe de Oficina	02	4	
Director de Área	02	1	
Director de Área	01	3	
NIVEL ASESOR			15
Denominación	Grado	No. Cargos	
Jefe Oficina Asesora Planeación	04	1	
Jefe Oficina Asesora Jurídica	03	1	
Jefe Oficina Asesora Comunicaciones	03	1	
Asesor	03	1	
Asesor Comercial	03	5	
Oficinal de Cumplimiento	02	1	
Asesor Técnico	02	4	
Asesor Técnico	01	1	
NIVEL PROFESIONAL			118
Denominación	Grado	No. Cargos	
Profesional Especializado	04	19	
Profesional Especializado	03	17	
Analista	04	13	
Analista	02	13	
Analista	03	16	
Profesional Universitario	02	3	
Profesional Universitario	01	37	
NIVEL TECNICO			41
Denominación	Grado	No. Cargos	
Técnico Administrativo	01	41	
NIVEL ASISTENCIAL			12
Denominación	Grado	No. Cargos	
Secretario Ejecutivo	03	2	
Conductor Mecánico	02	1	
Conductor Mecánico	01	6	
Auxiliar Administrativo	01	3	

La planta de personal del ICETEX se redujo con ocasión del proceso de transformación en entidad financiera de naturaleza especial, el cual fue adelantado en el año 2007 como consecuencia de la expedición de la Ley 1002 de 2005. Es así como se pasó de tener una planta de personal conformada por 350 cargos a 200 en el año 2007, número que se ha mantenido hasta la fecha.

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos once años, lo cual deja ver que aunque la planta de personal esta acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Decreto 380 de 2007, ésta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que recientemente ha realizado la entidad.

En este contexto, el ICETEX una vez más adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

